



PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2017

Responsable

SOPHIE KERBA

Conseillère principale, Acquisition de talents
Talent & Performance
skerba@cdpq.com

Table des matières

Table des matières	2
Mise en contexte.....	3
Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité.....	4
Engagement à réduire les obstacles à l'intégration	5
Mesures instaurées et maintenues.....	6
Objectifs et mesures prévus pour 2017	8
Plaintes	10
Processus de suivi.....	10
Approbation du plan d'action.....	10
Publication et diffusion du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	10
Adresses.....	11
Mesures réalisées pour 2016 en continuité avec le plan d'action	12

Mise en contexte

La Caisse de dépôt et placement du Québec présente, par le biais du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées 2017, les mesures déjà prises et celles envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes handicapées.

Ce plan d'action a été réalisé en ayant comme but de concilier l'objectif de l'article de loi à cet égard et la mission de la Caisse de dépôt et placement du Québec (voir page 5). Pour ce faire, nous avons sollicité la collaboration de notre filiale Ivanhoé Cambridge.

L'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que les ministères, la grande majorité des organismes publics ainsi que les municipalités les plus peuplées du Québec produisent, adoptent et rendent public annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Article 61.1

Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adoptent, au plus tard le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.

Définitions

Organismes publics (L.R.Q., c. E-20.1, a.1, par. e. 1)

Un organisme du gouvernement ou une entreprise du gouvernement au sens de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01).

Personne handicapée (L.R.Q., c. E-20.1, a.1, par. g.)

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité

Historique

La Caisse de dépôt et placement du Québec a été créée en 1965 par une loi de l'Assemblée nationale, pour gérer les fonds recueillis dans le cadre d'un régime de retraite universel alors nouvellement créé : le Régime des rentes du Québec. Au cours des décennies suivantes, d'autres organismes sont venus y déposer leurs fonds.

Notre mission



La Caisse a pour mission de recevoir des sommes en dépôt conformément à la loi et de les gérer en recherchant le rendement optimal du capital de ses déposants dans le respect de leur politique de placement tout en contribuant au développement économique du Québec.

Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec, article 4.1

Notre équipe

La Caisse emploie l'une des plus importantes équipes spécialisées en gestion de fonds au Canada et en Amérique du Nord. Le bassin d'employés est principalement constitué de diplômés universitaires.

890 employés au 31 décembre 2016

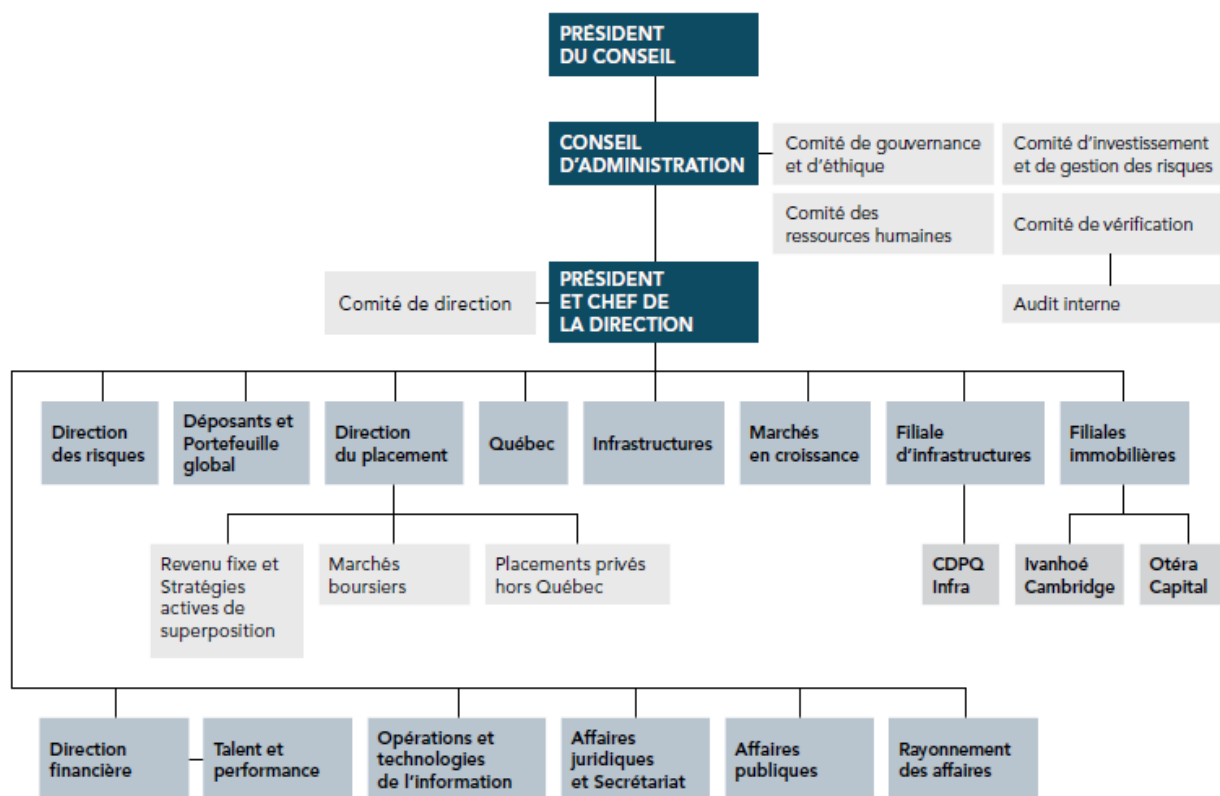
Trois (3) employés de la Caisse ont déclaré avoir une incapacité. Ils occupent des postes réguliers à différents niveaux hiérarchiques.

Structure organisationnelle

La Caisse s'est doté d'une structure organisationnelle qui lui permet de composer efficacement avec la complexité grandissante de son métier d'investisseur. Cette structure reflète sa détermination à se doter des meilleures pratiques de gouvernance. Elle vise aussi à tirer le maximum de ses ressources humaines et matérielles.

Les équipes de la Caisse s'organisent autour de deux grands pôles : d'abord, les groupes d'investissement, qui ont le mandat de gérer les placements. Ensuite, les services généraux, qui appuient et complètent ces équipes de gestion.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE
(au 31 décembre 2016)



Le bureau principal de la Caisse est situé à Montréal et son siège social à Québec.

Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La Caisse de dépôt et placement du Québec ne fournit pas de services directs aux citoyens dans aucun aspect de sa mission. Toutefois, elle s'engage à déployer et à maintenir ses efforts afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ses différentes activités.

Dans le cadre de cette démarche, la Caisse privilégie une approche déductive qui consiste à déterminer les obstacles à l'intégration à partir de l'analyse de l'environnement qu'elle offre aux personnes handicapées.

Mesures instaurées et maintenues

Liste des mesures instaurées et maintenues.

<p>Accessibilité des lieux</p>	<p>Édifice ultramoderne construit en 2003 allant au-delà des critères de base du Code du bâtiment</p> <p>Environnement accessible aux personnes ayant des incapacités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rampes d'accès - Places de stationnement réservées - Signalisation sonore et visuelle dans les ascenseurs - Boutons de commande d'ouverture des portes d'ascenseurs à la portée des personnes de toute taille - Aires d'allées et passages très larges - Postes de travail conçus pour tenir compte de toute particularité physique du personnel - Plan d'urgence actualisé - Séance de formation pour la brigade d'évacuation - Ouverture automatique de la porte des toilettes pour hommes et de celle pour femmes au niveau du Parquet - Ouverture automatique des portes de tous les étages donnant accès au garage - Élaboration de plans d'aménagement afin de combler rapidement un futur besoin - Au besoin, nos fournisseurs peuvent répondre à des demandes particulières d'accessibilité des lieux afin d'accommoder des limitations physiques d'employés. - Ajout de signalisation afin d'identifier facilement et rapidement l'accès à l'ascenseur au niveau de la rue. - Identification d'un ergonomiste pour apporter les conseils ou les ajustements nécessaires
<p>Identification des personnes à mobilité réduite</p>	<p>Mise à jour continue de la liste des personnes à mobilité réduite. Cette liste permet d'identifier rapidement les personnes ayant besoin d'une aide particulière en cas d'urgence. Elle est remise au Service d'incendie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information aux personnes figurant sur la liste des mesures de sécurité et des actions à prendre en cas d'urgence
<p>Pratiques d'accueil (vis-à-vis du grand public)</p>	<p>Achat de deux télécopieurs portables afin de répondre avec courtoisie aux personnes ayant des incapacités auditives</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel visé

Technologies de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Accès à distance aux courriels et aux diverses applications informatiques - Accès réseau sans fil dans l'édifice de la Caisse - Modernisation des postes de travail. Écran plus grand qui permet une résolution plus grande, au besoin - Identification des fournisseurs afin d'obtenir, le cas échéant, les outils informatiques nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées
Accès aux documents	<ul style="list-style-type: none"> - Identification de fournisseurs et conclusion d'une entente pour la production de certains documents publics selon diverses options de lecture (langage des signes, braille, audio et gros caractères) si un internaute en faisait la demande - Analyse des documents d'entreprise du site Intranet devant être accessibles aux employés handicapés
Bonnes pratiques en ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Formulaire dans la trousse d'accueil pour signaler une incapacité physique - Inscription sur tous les affichages de postes que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi - Mention sur le site Internet que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi - Standardisation du processus d'auto-identification des personnes handicapées - Envoi de tous les affichages de poste en recrutement à des organismes favorisant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail - Révision du processus de dotation et mise en place d'outils favorisant des chances d'emploi égales à tous - Entrevue de départ systématique avec les personnes en situation d'incapacité
Site Internet et site Intranet de la Caisse	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de conformité au standard d'accessibilité du gouvernement du Québec en matière de ressources informatiques SGQRI 008-01, basé sur le standard international Web Contents Accessibility Guidelines WCAG 2.0.
Accessibilité de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Création de pages sur le site Internet affichant l'énoncé et le plan d'action de la Caisse à l'égard des personnes handicapées

Objectifs et mesures prévues pour 2017

	Obstacle	Objectif	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi	Statut
Priorité 1 Inclusion sociale	Les personnes en situation d'incapacité peuvent faire face à des inégalités sociales et économiques	Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques	Analyser la faisabilité de s'engager auprès des entreprises d'économie sociale	Conseillère principale, Développement des compétences et Conseillère, Investissement responsable et procurations	2017	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir tenu des rencontres avec des secteurs de la Caisse susceptibles d'utiliser les services des entreprises d'économie sociale - Participer aux activités de maillage afin de connaître les entreprises d'économie sociale 	
Priorité 2 Sensibilisation des employés	Les employés ne sont pas suffisamment conscients de leur biais lorsqu'ils participent à un processus de recrutement	Sensibiliser l'organisation à ce que vivent et ce que ressentent les personnes handicapées afin de favoriser leur intégration	Sensibiliser et informer en continu les responsables d'équipe sur leur rôle en termes d'accès à l'égalité en emploi sans discrimination	Conseiller(ère), Acquisition de talents	2017	Les conseillers (ères) ont informé les responsables d'équipe de leur rôle en termes d'accès à l'égalité en emploi	
Priorité 3 Processus d'approvisionnement Art. 61.3	Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées	Encourager davantage l'accessibilité aux personnes handicapées dans notre processus d'approvisionnement	Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Administrateur de contrats	2017	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	

	Obstacle	Objectif	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi	Statut
Priorité 4 Sensibilisation des employés	Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées.	Favoriser la connaissance des entreprises adaptées au Québec en lien avec notre mission de développement durable et développement économique du Québec	Par l'entremise de notre filiale Ivanhoé Cambridge, lors d'appels d'offres pour des services d'entretien ménager de la région de l'est du Canada, avantager les fournisseurs de service qui s'engagent à embaucher des personnes handicapées. Une section du questionnaire sera réservée pour valider l'intérêt des soumissionnaires à embaucher des personnes handicapées. Ivanhoé Cambridge favorise (au pointage) ce geste lors de l'analyse des offres reçues	Chef national, Approvisionnement, Ivanhoé Cambridge	2017	Les fournisseurs retenus ont respecté leur engagement par l'embauche de personnes handicapées	

Plaintes

La Caisse n'a reçu aucune plainte des employés ou du public en ce qui a trait au respect des personnes handicapées.

Mesures d'accommodement

La Caisse a reçu trois (3) demandes d'accommodement pour lesquelles elle a pu répondre dans un bref délai.

Processus de suivi

La responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi semestriel avec les différents responsables afin d'assurer la mise en place des mesures identifiées. De plus, les indicateurs de mesure permettront de déterminer le degré d'avancement des démarches.

Approbation du plan d'action

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017 a été approuvé par le comité de gestion, Talent & Performance.

Publication et diffusion du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux employés et au grand public sur le site Internet de la Caisse de dépôt et placement du Québec. Il se trouve à la page *Actions visant les personnes handicapées* de l'onglet *Gouvernance* sous *Loi, règlements et politiques*.

Sur demande, une copie papier du plan d'action peut être envoyée par la poste. Veuillez communiquer avec Maxime Chagnon, Directeur principal, Relations avec les médias et relations publiques au 514 847-5493 ou par courriel à medias@cdpq.com.

Adresses

Bureau principal

Édifice Jacques Parizeau
1000, place Jean-Paul-Riopelle
Montréal (Québec) H2Z 2B3
Canada
Téléphone : 514 842-3261
Télécopieur : 514 842-4833
Sans frais : 1 866 330-3936
Malentendants : 514 847-2190

Siège social

Édifice Price
65, rue Sainte-Anne
14^e étage
Québec (Québec) G1R 3X5
Canada
Téléphone : 418 684-2334
Télécopieur : 418 684-2335

Annexe

Mesures réalisées pour 2016 en continuité avec le plan d'action

	Obstacle	Objectif	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi	Statut
Priorité 1 Inclusion sociale	Les personnes en situation d'incapacité peuvent faire face à des inégalités sociales et économiques	Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques	Analyser la faisabilité de s'engager auprès des entreprises d'économie sociale	Conseillère principale, Développement des compétences et Conseillère, Investissement responsable et procurations	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir tenu des rencontres avec des secteurs de la Caisse susceptibles d'utiliser les services des entreprises d'économie sociale - Participer aux activités de maillage afin de connaître les entreprises d'économie sociale 	Fait
Priorité 2 Sensibilisation des employés	Les employés ne sont pas suffisamment conscients de leur biais lorsqu'ils participent à un processus de recrutement	Sensibiliser l'organisation à ce que vivent et ce que ressentent les personnes handicapées afin de favoriser leur intégration	Sensibiliser et informer en continu les responsables d'équipe sur leur rôle en termes d'accès à l'égalité en emploi sans discrimination	Conseiller(ère), Acquisition de talents	2016	Les conseillers (ères) ont informé les responsables d'équipe de leur rôle en termes d'accès à l'égalité en emploi	Fait
Priorité 3 Processus d'approvisionnement Art. 61.3	Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de	Encourager davantage l'accessibilité aux personnes handicapées dans notre	Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Administrateur de contrats	2016	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	Fait

	Obstacle	Objectif	Mesure	Responsable	Échéance	Indicateur de suivi	Statut
	personnes handicapées	processus d'approvisionnement					
Priorité 4 Sensibilisation des employés	Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées.	Favoriser la connaissance des entreprises adaptées au Québec en lien avec notre mission de développement durable et développement économique du Québec	Par l'entremise de notre filiale Ivanhoé Cambridge, lors d'appels d'offres pour des services d'entretien ménager de la région de l'est du Canada, avantager les fournisseurs de service qui s'engagent à embaucher des personnes handicapées. Une section du questionnaire sera réservée pour valider l'intérêt des soumissionnaires à embaucher des personnes handicapées. Ivanhoé Cambridge favorise (au pointage) ce geste lors de l'analyse des offres reçues	Chef national, Approvisionnement, Ivanhoé Cambridge	2016	Les fournisseurs retenus ont respecté leur engagement par l'embauche de personnes handicapées	Fait